

Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Utara

**Iin Inriani Sultan
Sonny P.I Rompas
Salmin Dengo**

ABSTRACT

To realize the discipline of civil servants UU.NO.43 1999 mandates the need enactment of government regulations regarding the discipline of civil servants. In connection with it will emerge Government Regulation No. 53 of 2010 on Discipline of Civil Servants civil service discipline. This study is intended to engetahui bagamana Impementasi the policy in Parliament Secretariat North Sulawesi, and the extent of the impact of the implementation of that policy to increase employee discipline.

This study uses research kualitatif.informan taken from elements of leadership and the elements of staff / executive secretariat in the northern Sulawesi Provincial Parliament, entirely as many as 15 people informer. Insrumen in this study is the researchers themselves, while collecting data using techniques of data wawancara.analisis dilaukan with anaisis techniques Qualitative interactive model of Miles and Humbernann

research results conclusions: (1) Implementation of policy discipline PNS (PP.53 in 2010) has been done with good views of pnting dimension of public policy implementation model of Edward III, khususnya communication factor (socialization) policies, and disiposisi (koitmen and consistency) implementing the policy. In concrete policy implementation PNS discipline shown by some reality; socialization rules of discipline, commitment and leadership to menerapkan mengakan disciplinary regulations, adnya efforts to raise awareness of employees to implement the provisions of the discipline as well as creating a culture of discipline, and the enforcement of disciplinary punishment consistently; (2) Implementation of policy discipline has given a positive dampaa to increased discipline seen from increased adherence and provision of personnel to the provisions concerning the obligations and prohibitions applicable to civil servants Yng sebagaimana stipulated in the PP. 53 out of 2010.

Based on the conclusion of the study put forward suggestions: (1) the implementation of civil service discipline policy should be more emphasis on the progressive increase in awareness that will manifest pure discipline; (2) the employee should be encouraged to have a high commitment and consistency in applying the rules of discipline of civil servants.

Keywords: Policy Implementation, PNS Discipline Policy

PENDAHULUAN

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, sebagaimana telah dirubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, menyatakan bahwa kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara

khususnya pegawai negeri. Karena itu, dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional untuk mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban moderen, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negeri yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan, dan ketaatan kepada Pancasila dan UUD 1945. Disamping itu, dalam

pelaksanaan desentralisasi kewenangan kepada Daerah, Pegawai Negeri berkewajiban untuk tetap menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dan harus melaksanakan tugasnya secara profesional dan bertanggung jawab dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan, serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme. Sebagai bagian dari pembinaan Pegawai Negeri, pembinaan Pegawai Negeri Sipil harus dilakukan dengan sebaik-baiknya dengan berdasarkan pada perpaduan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja, dengan maksud untuk memberi peluang bagi Pegawai Negeri Sipil yang berprestasi tinggi untuk meningkatkan kemampuannya secara profesional dan berkompetisi secara sehat.

Dalam rangka mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang handal, profesional, dan bermoral sebagai penyelenggara tugas pemerintahan dan pembangunan, maka Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara dituntut untuk setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah, bersikap disiplin, jujur, adil, transparan, dan akuntabel dalam melaksanakan tugas.

Disiplin Pegawai Negeri Sipil merupakan ketaatan untuk mengikuti aturan yang menjadi tanggung jawab Pegawai Negeri Sipil (Sedarmayanti, 2009). Untuk mewujudkan sikap disiplin Pegawai Negeri Sipil, maka pasal 30 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 mengamanatkan ditetapkannya peraturan pemerintah mengenai Disiplin PNS. Untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang handal, profesional, dan bermoral tersebut, mutlak diperlukan peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Sebagai implementasi dari amanat pasal 30 UU. No.43 Tahun 1999 tersebut, maka ditetapkanlah Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, menggantikan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980

tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang dinilai tidak sesuai lagi dengan situasi dan kondisi saat ini. Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PP.53 Tahun 2010) tersebut merupakan pedoman dalam membina dan menegakkan disiplin Pegawai Negeri Sipil, sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong Pegawai Negeri Sipil untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja.

Kebijakan tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang ditetapkan dalam PP.53 Tahun 2010 antara lain memuat secara jelas tentang kewajiban-kewajiban dan larangan-larangan yang harus ditaati dan dipatuhi oleh semua Pegawai Negeri Sipil, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Penjatuhan hukuman disiplin dimaksudkan untuk membina Pegawai Negeri Sipil yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi dan memperbaiki diri pada masa yang akan datang. Dalam Peraturan Pemerintah tersebut secara tegas disebutkan jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu pelanggaran disiplin. Hal ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi pejabat yang berwenang menghukum serta memberikan kepastian dalam menjatuhkan hukuman disiplin. Demikian juga dengan batasan kewenangan bagi pejabat yang berwenang menghukum telah ditentukan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tersebut.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Yang Digunakan

Jenis penelitian dapat dikelompokkan menurut tujuan, pendekatan, tingkat eksplanasi, dan jenis data (Sugiono, 2002). Dilihat dari tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui implementasi kebijakan disiplin PNS di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi

Utara, maka penelitian ini lebih memungkinkan apabila tingkat eksplanasi menggunakan metode kualitatif. Oleh karena itu metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode kualitatif.

Kirk dan Miller (Moleong, 2006) mengatakan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang tidak mengadakan perhitungan angka-angka; dengan kata lain, penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan prosedur analisis yang tidak menggunakan prosedur analisis statistic atau cara kuantifikasi lainnya. Penelitian kualitatif merupakan tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan social yang secara fundamental bergantung dari pengamatan pada manusia baik dalam kawasannya maupun dalam peristilahannya.

B. Definisi Konseptual Fokus Penelitian

Definisi konseptual atau konsepsional adalah istilah atau definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak : kejadian, keadaan, kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial. Konsep adalah abstraksi mengenai suatu fenomena yang dirumuskan atas dasar generalisasi dari sejumlah karakteristik kejadian, keadaan, kelompok atau individu tertentu (Singarimbun dan Effendy, 1995).

Konsep yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah implementasi kebijakan disiplin PNS. Secara konseptual fokus penelitian tersebut didefinisikan sebagai pelaksanaan atau penerapan ketentuan mengenai kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin PNS sebagaimana yang ditetapkan dalam PP. Nomor 53 Tahun 2010.

C. Informan Penelitian

Menurut Bungin (2010) informan penelitian adalah subyek yang memahami informasi obyek penelitian sebagai pelaku maupun orang lain yang memahami obyek penelitian. Berdasarkan pendapat tersebut maka sumber data atau informan dalam penelitian ini

adalah pejabat dan pegawai pelaksana pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Utara sebagai lokasi penelitian. Jumlah informan penelitian ditetapkan sebanyak 15 orang yaitu sebagai berikut : Sekretaris Dewan (1 orang); Kepala Bagian (4 orang); Kepala Sub Bagian (4 orang); Staf/Pelaksana (6 orang).

D. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Lofland dan Lofland (Moleong, 2006) sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata, dan tindakan; selebihnya ialah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Penelitian kualitatif menggunakan metode kualitatif yaitu pengamatan, wawancara, atau penelaahan dokumen. Bungin (2010) mengatakan, pengumpulan data dalam penelitian kualitatif yang umumnya digunakan adalah wawancara bertahap dan mendalam (*in-depth interview*), observasi partisipan (*participant observer*), diskusi terfokus atau *focus group discussion*. Menurut Moleong (2006) penggunaan metode tersebut karena beberapa pertimbangan : (1) menyesuaikan metode kualitatif lebih mudah apabila berhadapan dengan kenyataan jamak; (2) metode ini menyajikan secara langsung hakikat hubungan antara peneliti dan responden; dan (3) metode ini lebih peka dan lebih dapat menyesuaikan diri dengan banyak penajaman pengaruh bersama terhadap pola-pola nilai yang dihadapi (Moleong, 2006).

Berdasarkan pendapat tersebut maka instrumen utama/kunci (*key instrument*) dalam penelitian ini ialah peneliti sendiri; sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan ialah sebagai berikut :

1. Wawancara (*Interview*). Teknik wawancara ini digunakan untuk memperoleh data primer dari informan penelitian.
2. Pengamatan atau Observasi. Teknik observasi ini digunakan untuk mengamati secara langsung peristiwa yang merupakan fokus penelitian.

Data hasil observasi akan bersifat melengkapi data hasil wawancara.

3. Dokumentasi. Teknik dokumentasi ini digunakan untuk memperoleh data sekunder yaitu data yang telah terolah atau tersedia di lokasi penelitian yaitu Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Utara.

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif. Menurut Bogdan dan Biklen (dalam Moleong, 2006), bahwa analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milah data menjadi satuan-satuan yang dapat dikelola, mensistesisikan data, mencari dan menemukan pola-pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Sekretariat

DPRD Propinsi Sulawesi Utara

1. Kedudukan, Tugas, dan Fungsi

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, pada pasal 120 ayat 2 menyebutkan, bahwa perangkat daerah propinsi terdiri atas sekretariat daerah, sekretariat DPRD, dinas daerah, dan lembaga teknis daerah. Kemudian pada pasal 123 undang-undang tersebut dan selanjutnya dipertegas kembali dalam pasal 4 Peraturan Pemerintah No. 41 Tahun 2007, disebutkan hal-hal menyangkut kedudukan, tugas dan fungsi Sekretariat DPRD yaitu sebagai berikut :

- (1) Sekretariat DPRD dipimpin oleh Sekretaris DPRD;

- (2) Sekretaris DPRD Propinsi diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur dengan persetujuan DPRD;
- (3) Sekretariat DPRD merupakan unsur pelayanan terhadap DPRD.
- (4) Sekretariat DPRD dalam melaksanakan tugas tersebut menyelenggarakan fungsi :
 - a. Penyelenggaraan administrasi kesekretariatan DPRD;
 - b. Penyelenggaraan administrasi keuangan DPRD;
 - c. Penyelenggaraan rapat-rapat DPRD;
 - d. Penyediaan dan pengkoordinasian tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD.
- (5) Sekretaris DPRD Propinsi secara teknis operasional berada di bawah dan bertanggung jawab kepada pimpinan DPRD dan secara administratif bertanggung jawab kepada gubernur melalui sekretaris daerah.
- (6) Susunan organisasi sekretariat DPRD ditetapkan dalam peraturan daerah berpedoman pada peraturan pemerintah.

Berdasarkan arahan UU. Nomor 32 Tahun 2004 dan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tersebut maka ditetapkan susunan organisasi dan tatakerja Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Utara yang ditetapkan dalam Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Utara Nomor 2 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Utara. Dalam Perda tersebut ditetapkan bahwa Sekretariat DPRD mempunyai tugas menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, dan menyediakan serta mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD sesuai dengan kemampuan keuangan daerah.

2. Susunan Organisasi, dan Uraian Tugas

Menurut Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Utara Nomor 2 Tahun 2008, susunan organisasi Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Utara adalah sebagai berikut :

1. Sekretaris DPRD;
2. Bagian Umum, yang terdiri dari :
 - a. Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian;
 - b. Sub Bagian Urusan Dalam;
 - c. Sub Bagian Pengadaan dan Perawatan.
2. Bagian Persidangan, yang terdiri dari :
 - a. Sub Bagian Persidangan;
 - b. Sub Bagian Risalah;
 - c. Sub Bagian Hukum dan Perundang-undangan.
3. Bagian Hubungan Masyarakat, yang terdiri dari :
 - a. Sub Bagian Protokol;
 - b. Sub Bagian Publikasi dan Informasi;
 - c. Sub Bagian Pelayanan Aspirasi Masyarakat.
4. Bagian Keuangan, yang terdiri dari :
 - a. Sub Bagian Anggaran;
 - b. Sub Bagian Pembayaran;
 - c. Sub Bagian Verifikasi.
5. Kelompok Jabatan Fungsional.

Uraian tugas dan fungsi Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Utara ditetapkan dengan Peraturan Gubernur Provinsi Sulawesi Utara Nomor 46 Tahun 2008, yaitu sebagai berikut :

1. Sekretaris DPRD, mempunyai tugas :
 - a. pemberian pelayanan administrasi di lingkungannya;
 - b. penyusunan rencana dan pelaporan kegiatan;
 - c. pengkoordinasian pelaksanaan tugas;
 - d. pendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD;
 - e. penyelenggaraan urusan umum;
 - f. penyelenggaraan urusan persidangan;

- g. penyelenggaraan urusan hubungan masyarakat;
 - h. penyelenggaraan urusan keuangan;
 - i. penyelenggaraan urusan penyediaan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD;
 - j. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan Masyarakat DPRD.
2. Bagian Umum mempunyai tugas melaksanakan tata usaha, kepegawaian, urusan dalam, pengadaan dan perawatan serta melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris Dewan.
 3. Bagian Persidangan mempunyai tugas melaksanakan persidangan, risalah, hokum dan perundang-undangan serta melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris Dewan.
 4. Bagian Hubungan Masyarakat mempunyai tugas melaksanakan protocol, publikasi, informasi dan pelayanan aspirasi masyarakat serta melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris Dewan.
 5. Bagian Keuangan mempunyai tugas melaksanakan anggaran, pembayaran dan verifikasi serta melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris Dewan.

3. Komposisi Jumlah Pegawai

Sumber daya manusia pegawai merupakan unsur yang sangat penting dalam rangka penyelenggaraan tugas dan fungsi Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Utara sebagaimana yang telah diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan tersebut di atas. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia (pegawai) yang memadai sesuai dengan kebutuhan organisasi, baik secara kuantitas maupun kualitas. Berdasarkan data terakhir (Januari 2015) menunjukkan jumlah Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Sekretariat DPRD

Provinsi Sulawesi Utara yaitu sebanyak 81 orang, sudah termasuk Sekretaris Dewan. dilihat bahwa distribusi jumlah pegawai pada biro-biro di lingkungan Sekretariat Daerah Propinsi Sulawesi Utara tidak terlalu jauh berbeda. Bagian yang paling banyak pegawainya adalah Bagian Persidangan (33,33%), kemudian Bagian Umum (24,69%), Bagian Keuangan (22,22%), dan terakhir Bagian Hubungan Masyarakat (18,52%).

Dilihat dari latar belakang tingkat pendidikan formal, ternyata komposisi jumlah pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Utara yang terbanyak atau lebih dari separuh ialah berpendidikan SLTA yaitu sebanyak 41 orang atau 50,62% dari total jumlah pegawai. Jumlah terbanyak kedua ialah pegawai berpendidikan S1 yaitu sebanyak 34 orang atau 41,98% dari total jumlah pegawai, yang berpendidikan Pascasarjana yaitu S2 sebanyak 3 orang atau 3,70%, dan yang berpendidikan diploma-3 sebanyak 3 orang atau 3,70%. Data pada Tabel 4.2 memperlihatkan komposisi pegawai menurut tingkat pendidikan.

Data kepegawaian Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Utara menunjukkan pula bahwa lebih dari separuh yaitu sebanyak 47 orang atau 58,02% pegawai ialah pegawai Golongan III. Jumlah pegawai terbanyak kedua ialah pegawai Golongan II yaitu sebanyak 128 orang atau 23,02%. Pada urutan ketiga terbanyak adalah pegawai golongan II yaitu sebanyak 29 orang atau 23,80%. Jumlah pegawai paling sedikit yaitu Golongan IV hanya sebanyak 5 orang atau 6,17%.

B. Deskripsi Hasil Wawancara

Sebagaimana telah dikemukakan dalam bab metodologi penelitian di atas bahwa konsep yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah implementasi kebijakan disiplin PNS. Fokus penelitian tersebut secara konseptual didefinisikan sebagai pelaksanaan atau

penerapan ketentuan mengenai kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin PNS sebagaimana diatur dalam PP. No.53 Tahun 2010. Proses implementasi kebijakan disiplin PNS dilihat/diamati dari beberapa dimensi implementasi kebijakan publik dari Edward III yaitu komunikasi atau sosialisasi, dan disposisi (komitmen dan konsistensi). Sedangkan penerapan kebijakan disiplin oleh para PNS dilihat dari beberapa dimensi seperti sikap terhadap peraturan disiplin, tingkat pemahaman terhadap peraturan disiplin, tingkat komitmen dan kesungguhan melaksanakan peraturan disiplin, dan tingkat kepatuhan dan ketaatan terhadap kewajiban dan larangan, serta hukuman disiplin.

Sehubungan dengan hal tersebut maka dilakukan wawancara terhadap 15 orang Sekretariat DPRD Propinsi Sulawesi Utara. Hasil wawancara dianalisis menggunakan teknik analisis kualitatif model interaktif yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman sebagaimana yang dijelaskan pada bab metodologi penelitian di atas.

Faktor komunikasi merupakan hal pertama dalam implementasi suatu kebijakan publik. Komunikasi disini adalah berkenaan dengan bagaimana kebijakan dikomunikasikan atau disosialisasikan kepada pelaksana kebijakan dan kelompok sasaran daripada kebijakan itu. Kebijakan akan dapat dilaksanakan dengan baik dan efektif jika terjadi komunikasi yang efektif antara pelaksana kebijakan/program dengan para kelompok sasaran (target group). Dengan komunikasi maka tujuan dan sasaran dari kebijakan dapat disosialisasikan secara baik sehingga dapat menghindari adanya distorsi atas kebijakan tersebut. Komunikasi menjadi penting karena semakin tinggi pengetahuan kelompok sasaran atas kebijakan maka akan mengurangi tingkat penolakan dan kekeliruan dalam mengaplikasikan kebijakan dalam ranah yang sesungguhnya. Dalam hal ini komunikasi dapat diamati dari metode komunikasi atau sosialisasi kebijakan yang digunakan, dan

intensitas komunikasi itu dilakukan (Edward III dalam Indiahono, 2010).

Berdasarkan wawancara dengan Sekretaris DPRD dan beberapa pejabat serta staf/pelaksana DPRD Propinsi Sulawesi Utara diperoleh gambaran bahwa komunikasi atau sosialisasi tentang kebijakan disiplin PNS kepada seluruh PNS di lingkungan Sekretariat DPRD Propinsi Sulawesi Utara dilakukan dengan baik dan intensif. Berikut dikemukakan hasil reduksi data wawancara dengan para informan sehubungan dengan komunikasi atau sosialisasi kebijakan disiplin PNS itu :

“Sejak berlakunya kebijakan disiplin PNS (PP.53 Tahun 2010), dilakukan sosialisasi kepada segenap PNS di lingkungan Sekretariat DPRD Propinsi Sulawesi Utara, antara lain melalui pertemuan yang diadakan secara khusus untuk itu dengan seluruh pegawai atau melalui setiap ada kesempatan seperti apel bulanan setiap tanggal 17 atau apel pagi setiap hari. Selain itu, kami juga menginstruksikan dan sekaligus menghimbau kepada setiap pegawai untuk mempelajari dan memahami semua ketentuan (pasal-pasal) yang ada pada peraturan disiplin PNS itu. (Informan no.1 : Sekretaris Dewan).

Metode dan intensitas komunikasi yang dikemukakan oleh sekretaris dewan tersebut juga dibenarkan oleh para kepala bagian dan kepala subbagian serta seluruh pegawai staf/pelaksana Sekretariat DPRD Propinsi Sulawesi Utara yang sempat diwawancarai, antara lain seperti dikemukakan berikut ini.

“Setiap ada kebijakan baru dari pemerintah wajib disosialisasikan oleh pimpinan kepada semua pegawai pada instansi yang dipimpinnya. Seperti halnya dengan kebijakan disiplin PNS (PP.53/2010) pimpinan sekretariat DPRD Propinsi Sulawesi Utara mensosialisasikan kepada para pegawai baik secara formal melalui pertemuan resmi, maupun pada apel bulanan

dan apel harian. Pimpinan juga selalu melakukan anjuran dan himbauan kepada pegawai untuk mempelajari dan memahami isi dari kebijakan disiplin PNS itu” (Informan no. 2 : Kabag Umum)

“Selama ini pimpinan Sekretariat DPRD Propinsi Sulawesi Utara sudah mensosialisasikan tentang kebijakan pembinaan disiplin PNS, baik melalui rapat dengan seluruh pegawai, melalui apel pagi pada setiap hari kerja, melalui apel bulanan pada setiap tanggal 17, maupun melalui kegiatan-kegiatan ataupun pertemuan lainnya dengan seluruh pegawai”.(Informan 10 : staf bagian umum).

“Para pegawai disini bisa mengetahui dan memahami kebijakan pembinaan disiplin PNS yang ditetapkan dalam PP.53 Tahun 2010 antara lain melalui informasi dan penjelasan yang disampaikan oleh pimpinan terutama pada setiap apel pagi setiap hari kerja dan apel bulanan pada setiap tanggal 17”. (Informan no. 11: staf bagian persidangan).

Faktor disposisi merupakan hal penting lainnya dalam rangka keberhasilan implementasi kebijakan. Menurut Edward III, faktor disposisi berkenaan dengan karakter dari para pelaksana kebijakan terutama menyangkut kejujuran dan komitmen. Tingkat kejujuran dan komitmen ini dapat dilihat/diukur dengan tingkat konsistensi antara pelaksanaan dengan isi kebijakan yang sudah ditetapkan. Berdasarkan penelitian ini semua informan yang diwawancarai mengaku bahwa adanya komitmen yang tinggi dari sekretaris DPRD Propinsi Sulawesi Utara di dalam implementasi kebijakan disiplin PNS (PP.53 Tahun 2010). Berikut dikemukakan hasil wawancara dengan beberapa informan :

“Sekretaris Dewan memiliki komitmen yang tinggi untuk mengimplementasikan kebijakan disiplin PNS di lingkungan Sekretariat DPRD Propinsi Sulawesi Utara. Hal itu

antara lain ditunjukkan dengan konsistensi menerapkan peraturan disiplin sesuai dengan apa yang telah digariskan dan menegakkan hukuman disiplin bagi setiap pelanggaran sesuai dengan ketentuan PP.53 Tahun 2010” (Informan no.5 : Kabag Keuangan).

“Sejauh ini kami melihat pimpinan kami cukup komit di dalam menerapkan dan menegakan disiplin PNS di lingkungan Sekretariat DPRD Propinsi Sulawesi Utara sesuai dengan apa yang telah diatur dalam PP.53 Tahun 2010. Pegawai yang melanggar aturan disiplin pasti diberi pembinaan dan bahkan sanksi sesuai jenis pelanggaran” (Informan no.8 : Kasubag Publikasi dan Informasi).

Dalam rangka implementasi kebijakan pembinaan disiplin pegawai, pemerintah propinsi Sulawesi Utara terus melakukan upaya menciptakan dan meningkatkan kesadaran serta budaya disiplin pada segenap aparatur, seperti dikatakan oleh Sekretaris DPRD Propinsi Sulawesi Utara :

“Satu hal yang sangat penting dalam implementasi kebijakan pembinaan disiplin PNS adalah tingkat kesadaran dari semua aparatur/PNS itu sendiri untuk melaksanakan dengan sungguh-sungguh apa yang sudah ditetapkan dalam PP.53 Tahun 2010 itu; karena itu pimpinan SKPD harus melakukan hal-hal yang dapat membangkitkan atau meningkatkan kesadaran para aparatur di instansi masing-masing. Di lingkungan Sekretariat DPRD Propinsi Sulawesi Utara, upaya peningkatan kesadaran PNS terhadap disiplin ini terus dilakukan melalui beberapa tindakan antara lain melalui himbauan kepada pegawai pada setiap kesempatan, dan juga penegakkan aturan disiplin. Dengan meningkatnya kesadaran itu diharapkan akan terwujud budaya disiplin murni pada diri aparatur/pegawai (Informan no.1: sekretaris dewan).

Semua pegawai yang diwawancarai membenarkan bahwa upaya untuk meningkatkan kesadaran berdisiplin dan menciptakan budaya disiplin merupakan tindakan yang dilakukan oleh pimpinan dalam rangka implementasi kebijakan pembinaan disiplin PNS di lingkungan Sekretariat DPRD Propinsi Sulawesi Utara. Berikut petikan pernyataan beberapa pegawai pada saat wawancara :

“Upaya untuk menciptakan atau meningkatkan kesadaran pegawai dalam melaksanakan disiplin PNS terus dilakukan oleh pimpinan disini. Sekretaris dewan dalam setiap kesempatan selalu mengingatkan para pegawai agar melaksanakan peraturan disiplin dengan sungguh-sungguh dengan menciptakan budaya disiplin pada diri sendiri” (Informan no.6 : Kasubag Tata Usaha dan Kepegawaian).

“Para pegawai disini umumnya sudah mengetahui dan memahami dengan cukup baik kebijakan disiplin PNS yang ditetapkan dalam PP.53 Tahun 2010; yang masih perlu dilakukan adalah peningkatan kesadaran pegawai untuk mau melaksanakan kebijakan disiplin itu. Sehingga itu sekretaris dewan selalu mengingatkan dan menghimbau para pegawai untuk meningkatkan kesadaran melaksanakan kebijakan disiplin PNS itu dengan sungguh-sungguh” (Informan no7 : Kasubag Hukum dan Perundang-undangan).

Tindakan lain yang dilakukan sehubungan dengan implementasi kebijakan disiplin PNS di lingkungan Sekretariat DPRD Propinsi Sulawesi Utara adalah penegakkan peraturan disiplin, yaitu penerapan hukuman disiplin secara konsisten terhadap pelanggaran ketentuan mengenai kewajiban dan larangan sesuai ketentuan yang ditetapkan dalam peraturan disiplin PNS itu sendiri. Sebagaimana disebutkan dalam PP.53 Tahun

2010 (pasal 7 s/d pasal 14), bahwa ada tiga tingkatan hukuman disiplin bagi PNS yaitu hukuman disiplin ringan (teguran lisan, teguran tertulis; dan pernyataan tidak puas secara tertulis); hukuman disiplin sedang (penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun, penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun, penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun; dan hukuman disiplin berat (penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun, pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS, pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS). Menurut pengakuan Sekretaris DPRD Propinsi Sulawesi Utara bahwa ketentuan mengenai hukuman disiplin tersebut dilaksanakan dengan konsisten, sebagaimana dinyatakan seperti berikut ini.

“Implementasi ketentuan hukuman disiplin PNS selama ini dilaksanakan dengan konsisten di Sekretariat DPRD Propinsi Sulawesi Utara. Selaku pimpinan tentunya kami harus menegakkan secara konsisten peraturan hukuman disiplin ini kepada setiap pelanggaran terhadap kewajiban dan larangan yang dilakukan oleh para pegawai yang saya pimpin. Namun hingga sekarang ini belum pernah ada pelanggaran sedang dan berat yang dilakukan para pegawai di Sekretariat DPRD Propinsi Sulawesi Utara; yang masih terjadi adalah pelanggaran ringan seperti tidak masuk kerja tanpa alasan, terlambat masuk kerja/kantor atau pulang kantor lebih awal tanpa alasan yang jelas, tidak memanfaatkan waktu/jam kerja secara efisien dan efektif. Sesuai dengan ketentuan bahwa terhadap pelanggaran ringan seperti itu diberikan teguran/peringatan. Salah satu sanksi untuk pelanggaran tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah adalah pemotongan besar tunjangan kinerja daerah/TKD yang diterima

oleh PNS yang bersangkutan” (Informan no.1: sekretaris dewan).

Hal yang dikemukakan oleh sekretaris dewan tersebut juga dibenarkan oleh semua informan pegawai lain yang diwawancarai baik para kepala bagian, para kepala sub bagian maupun para staf/pelaksana. Menurut pengakuan para informan tersebut bahwa selama ini sekretaris dewan konsisten di dalam melaksanakan ketentuan mengenai hukuman disiplin PNS yang telah ditetapkan dalam PP.53 Tahun 2010. Berikut ini hasil wawancara dengan para informan.

“Sekretaris DPRD selalu mengingatkan para pegawai supaya tidak melakukan pelanggaran disiplin, dan apabila ada pelanggaran disiplin pasti akan diberi sanksi sesuai ketentuan yang telah ditetapkan dalam peraturan disiplin PNS. Namun sejauh ini di lingkungan sekretariat DPRD selama ini belum pernah ada pelanggaran berat terhadap larangan yang dilakukan oleh pegawai seperti penyalahgunaan wewenang/jabatan dan pelanggaran berat lainnya. Pelanggaran kecil terhadap kewajiban masih ada dilakukan sebagian pegawai seperti tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah, kurang mentaati jam kerja, kurang mentaati mekanisme dan prosedur kerja, tidak menunjukkan semangat kerja yang tinggi, tidak mencapai standar kinerja dalam pelaksanaan tugas. Selaku Kepala Bagian saya memberikan teguran lisan atau pembinaan kepada pegawai bawahan saya; dan melaporkannya kepada sekretaris DPRD. Jika pelanggaran sudah berulang-ulang maka biasanya pegawai yang bersangkutan dipanggil untuk diberi peringatan atau pembinaan” (Informan no.3 : Kabid Persidangan).

“Pimpinan kami (sekretaris dewan) konsisten dalam melaksanakan ketentuan hukuman disiplin bagi PNS yang melakukan pelanggaran sesuai dengan jenis pelanggaran yang dilakukan. Jenis

pelanggaran yang dilakukan pegawai selama ini masih tergolong dalam pelanggaran ringan seperti tidak mentaati ketentuan jam kerja (terlambat masuk kantor atau pulang kantor lebih awal tanpa alasan yang sah), tidak melaksanakan atau menyelesaikan tugas/pekerjaan tepat waktu, tidak menunjukkan kinerja yang baik, dan kadang-kadang ada juga yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas/sah. Terhadap pelanggaran ringan tersebut biasanya diberi sanksi berupa teguran lisan atau pembinaan” (Informan no. 9 : Kasubag Anggaran).

“Pimpinan kami konsisten dalam melaksanakan aturan hukuman disiplin. Kepala pegawai yang melanggar pasti diberi sanksi sesuai dengan jenis serta berat-ringannya pelanggaran yang dilakukan. Hal itu sudah pernah saya alami waktu saya tidak masuk kerja atau terlambat masuk kantor atau tidak dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya, dimana atasan saya (kasubag atau kabag) memberi teguran lisan kepada saya dan memperingatkan untuk tidak melakukan kembali. Teman-teman sekerja saya yang melakukan pelanggaran ringan seperti itu juga mendapat sanksi yang sama” (Informan no.12 : staf/pelaksana bagian keuangan).

“Pelaksanaan ketentuan hukuman disiplin oleh pimpinan kami cukup konsisten. Pernah besar tunjangan kinerja dinas (TKD) yang terima beberapa pegawai kurang dari jumlah yang biasanya diterima pada setiap bulan. Menurut penjelasan pimpinan besar TKD biasanya dipotong sebanyak jumlah hari pegawai yang bersangkutan tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas” (Informan no.13 : staf/pelaksana bagian humas).

Implementasi kebijakan disiplin PNS diharapkan akan dapat mewujudkan pegawai yang berdisiplin yaitu aparatur yang menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-

undangan dan/atau peraturan kedisiplinan. Hasil wawancara dengan para pegawai staf/pelaksana di Sekretariat DPRD Propinsi Sulawesi Utara menunjukkan bahwa dengan implementasi kebijakan disiplin PNS (PP.53 Tahun 2010) telah dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan disiplin di dalam melaksanakan tugas kedisiplinan sehari-hari. Berikut kutipan hasil wawancara dengan beberapa pegawai staf/pelaksana.

“Tindakan-tindakan yang dilakukan oleh pimpinan sehubungan dengan implementasi PP.53 Tahun 2010 telah meningkatkan pengetahuan, pemahaman, dan kesadaran saya terhadap ketentuan peraturan disiplin PNS. Ketaatan dan kepatuhan saya untuk melaksanakan kewajiban dan menghindari larangan yang berlaku bagi segenap PNS menjadi lebih baik” (Informan no.14 : staf/pelaksana bagian keuangan).

“Dengan adanya implementasi PP.53 Tahun 2010 telah dapat meningkatkan disiplin kami sebagai pegawai staf/pelaksana. Selama tiga atau empat tahun terakhir ini saya merasa tidak pernah melakukan pelanggaran yang melanggar peraturan disiplin di dalam melaksanakan pekerjaan, malah menurut saya justru menjadi lebih baik” (Informan no.15 : staf/pelaksana bagian humas).

Apa yang dikemukakan para pegawai mengenai dampak implementasi kebijakan pembinaan disiplin PNS terhadap peningkatan disiplin pegawai tersebut juga diakui oleh para Kepala Bagian yang diwawancarai, bahwa implementasi kebijakan disiplin PNS (PP.53 Tahun 2010) sudah memberikan dampak positif yaitu meningkatnya disiplin pegawai, sebagaimana dinyatakan seperti berikut ini.

“Menurut pengamatan kami, implementasi kebijakan pembinaan disiplin PNS (PP.53 Tahun 2010) sudah memberikan dampak positif dalam meningkatkan disiplin pegawai. Dalam beberapa tahun terakhir ini di bagian

yang kami pimpin hampir tidak pernah ada pelanggaran disiplin yang dilakukan pegawai; para pegawai umumnya dalam melaksanakan tugas kedinasan selalu berdasarkan peraturan atau ketentuan yang berlaku. Ketaatan dan kepatuhan pegawai terhadap ketentuan jam kerja dan terhadap mekanisme dan tata kerja juga semakin baik” (Informan no.2 : Kabag Umum).

“Selaku kepala bagian maka saya selalu memonitor dan mengevaluasi sikap dan perilaku para bawahan saya di dalam melaksanakan tugas kedinasan sehari-hari. Dari penilaian yang saya lakukan memang ada peningkatan disiplin pegawai bawahan saya dalam melaksanakan tugas kedinasan sehari-hari. Para pegawai nampak lebih taat dan patuh terhadap ketentuan kedinasan. Memang masih ada beberapa pelanggaran ringan seperti terlambat masuk kantor, tidak memanfaatkan Namun secara keseluruhan disiplin para pegawai mengalami peningkatan”. (Informan no.4 : Kabag Humas).

Adanya dampak positif dari implementasi kebijakan disiplin PNS terhadap peningkatan disiplin pegawai di dalam melaksanakan tugas kedinasan sehari-hari sebagaimana yang dikemukakan oleh para kepala bagian tersebut juga dikemukakan oleh sekretaris dewan. Menurut pengakuan sekretaris dewan bahwa dengan tindakan-tindakan yang dilakukan selama ini untuk implementasi PP.53 Tahun 2010 telah mampu meningkatkan atau memperbaiki disiplin para pegawai di lingkungan Sekretariat DPRD Propinsi Utara, sebagaimana dikemukakan seperti berikut ini :

“Implementasi kebijakan pembinaan disiplin PNS (PP.53 Tahun 2010) sudah dapat memberikan dampak positif yaitu meningkatnya ketaatan dan kepatuhan pegawai terhadap kewajiban dan larangan yang berlaku bagi PNS. Para pegawai

nampaknya semakin tinggi tingkat kesadarannya untuk mentaati dan mematuhi kewajiban dan larangan yang berlaku bagi segenap PNS. Selama kurang lebih empat tahun terakhir ini saya belum pernah mendapatkan laporan dari para pembantu saya (sekretaris atau para kepala bidang) adanya pelanggaran disiplin serius yang dilakukan para pegawai. (Informan no. 1 : sekretaris dewan).

Hal-hal yang dinyatakan oleh para informan tersebut menunjukkan bahwa implementasi kebijakan disiplin PNS (PP.53 Tahun 2010) telah dapat memberikan dampak positif dalam meningkatkan disiplin PNS di lingkungan Sekretariat DPRD Propinsi Sulawesi Utara. Artinya, dengan implementasi kebijakan disiplin PNS tersebut ketaatan dan kepatuhan pegawai terhadap ketentuan kewajiban dan larangan yang berlaku PNS terutama dalam melaksanakan tugas kedinasan menjadi lebih baik.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian sebagaimana yang telah dideskripsikan di atas secara keseluruhan telah dapat menjawab masalah yang diangkat atau dipertanyakan dalam penelitian ini yaitu bagaimana implementasi kebijakan disiplin PNS pada Sekretariat DPRD Propinsi Sulawesi Utara, serta sejauh mana dampak dari implementasi kebijakan itu terhadap peningkatan disiplin pegawai.

Dari hasil penelitian tersebut diperoleh gambaran bahwa implementasi kebijakan disiplin PNS di Sekretariat DPRD Propinsi Sulawesi Utara sudah dilakukan dengan baik dilihat dari model implementasi kebijakan yang dikembangkan oleh Edward III khususnya factor komunikasi atau sosialisasi, dan disposisi (komitmen dan konsistensi). Secara konkrit implementasi kebijakan disiplin tersebut ditunjukkan oleh beberapa kenyataan/fakta seperti : adanya sosialisasi yang efektif tentang peraturan disiplin PNS

kepada pegawai, adanya komitmen dan konsistensi yang tinggi dari pimpinan untuk melaksanakan peraturan disiplin PNS, adanya upaya konkrit untuk meningkatkan kesadaran pegawai untuk melaksanakan/menerapkan ketentuan disiplin PNS serta menciptakan budaya disiplin pada diri sendiri pegawai, dan adanya penegakkan hukuman disiplin secara konsisten terhadap pelanggaran kewajiban dan larangan yang ditetapkan dalam PP.53 Tahun 2010.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana telah dideskripsikan dan dibahas pada Bab IV di atas, maka dapatlah ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Implementasi kebijakan disiplin PNS (PP.53 Tahun 2010) di Sekretariat DPRD Priopinsi Sulawesi Utara sudah dilakukan dengan baik dilihat beberapa dimensi penting dari model implementasi kebijakan publik dari Edward III, khususnya faktor komunikasi (sosialisasi) kebijakan, dan disposisi (komitmen dan konsistensi) para pelaksana kebijakan. Secara konkrit implementasi kebijakan disiplin PNS tersebut ditunjukkan oleh beberapa kenyataan yaitu : adanya sosialisasi yang efektif peraturan disiplin PNS kepada pegawai, adanya komitmen yang cukup tinggi dari pimpinan untuk menerapkan dan menegakkan peraturan disiplin PNS, adanya upaya konkrit untuk meningkatkan kesadaran pegawai untuk melaksanakan/menerapkan ketentuan disiplin PNS serta menciptakan budaya disiplin pada diri sendiri pegawai, dan adanya penegakkan hukuman disiplin secara konsisten terhadap pelanggaran kewajiban dan larangan yang ditetapkan dalam PP.53 Tahun 2010.

2. Implementasi kebijakan pembinaan disiplin PNS telah memberikan dampak positif terhadap peningkatan disiplin pegawai di Sekretariat DPRD Propinsi Sulawesi Utara dilihat dari peningkatan ketaatan dan kepatuhan aparatur terhadap ketentuan mengenai kewajiban dan larangan yang berlaku bagi PNS sebagaimana yang ditetapkan dalam PP.53 Tahun 2010.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian tersebut maka perlu dikemukakan saran sebagai berikut :

1. Implementasi kebijakan disiplin PNS di Sekretariat DPRD Propinsi Sulawesi Utara hendaknya lebih menekankan pada peningkatan kesadaran sehingga akan terwujud disiplin murni pada diri setiap pegawai. Untuk itu setiap pegawai harus didorong untuk mempelajari, memahami dan menghayati dengan sungguh-sungguh ketentuan kewajiban dan larangan yang berlaku bagi segenap PNS yang ditetapkan dalam PP.53 Tahun 2010.
2. Implementasi kebijakan pembinaan disiplin aparatur akan memberikan dampak positif yang lebih berarti terhadap peningkatan disiplin hanya apabila ada komitmen dan kesungguhan dari setiap pegawai untuk melaksanakan kewajiban dan larangan yang berlaku bagi PNS yang ditetapkan dalam PP.53 Tahun 2010. Untuk itu para pegawai harus didorong untuk memiliki komitmen dan konsistensi yang tinggi di dalam menerapkan aturan disiplin PNS di dalam pelaksanaan tugas kedinasan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdulwahab Solichin, 2009, *Analisis Kebijakan : Dari Formulasi Ke*

- Implementasi Kebijaksanaan Negara*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Badjuri, A.K. dan Yuwono, T, 2002, *Kebijakan Publik :Konsep dan Strategi*,
- Bungin, B., 2010, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group.
- Gie,The Liang, dkk, 1982, *Ensiklopedi Administrasi*, Jakarta, Gunung Agung.
- Gomes Faustino,C. 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE-UGM.
- Handoko,H.T., 2002, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE-UGM.
- Islamy, Irfan, M., 1992, *Prinsip-Prinsip Perumusan Kebijaksanaan Negara*, Jakarta: Rineka Cipta.
- _____, 1996, *Kebijakan Publik*, Jakarta : Karunika-UT.
- Keban, Y.T. 2008, *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik : Konsep, Teori, Isu*, Yogyakarta, Gava Media.
- Kusumanegara, S., 2010, *Model dan Aktor dalam Proses Kebijakan Publik*, Yogyakarta, Gava Media.
- Moleong, L. J., 2006, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Moekijat, 1989, *Manajemen Kepegawaian*, Bandung, Alumni.
- Nasution, 2001, *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*, Bandung, Tarsito.
- Nugroho, Riant, 2009, *Public Policy*, Jakarta, PT. Elex Media Komputindo.
- Nitisemito, Alex, 1989, *Manajemen Personalia*, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Rohidi,R dan Mulyarto,T., 1992, *Analisis Data Kualitatif*, Jakarta : UI-Press.
- Rusli,B. 2013, *Kebijakan Publik : Membangun Pelayanan Publik Yang Responsif*, Bandung : Hakim Publishing.
- Poerwadarminta, W.J. 1996, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Gramedia, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2003, *Good Governance Dalam Rangka Otonomi Daerah : Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien melalui Restrukturisasi dan Pemberdayaan*, Bandung, Mandar Maju.
- , 2009, *Manajemen Sumberdaya Manusia ; Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung, Rafika Adithama.
- Siswanto,Bedjo, 1989, *Manajemen Tenaga Kerja*, Bandung, Sinar Baru.
- Singarimbun, M. dan Sofian Effendy, 1995, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta, LP3ES.
- Terry,G.R., 1996, *Asas-Asas Manajemen* (terjemahan), Bandung, Alumni.
- Warsono,Ig, 1996, *Etikia Komunikasi Kantor*, Yogyakarta, Kanisius.

Sumber Lain :

Undang-Undang RI Nomor 43 Tahun 1999
Tentang Perubahan Atas UU
Nomor 8 Tahun 1974 Tentang
Pokok-Pokok Kepegawaian.

Peraturan Pemerintah RI Nomor 53 Tahun
2010 Tentang Disiplin Pegawai
Negeri Sipil.